

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. März 2017 über den am 15. September 2014 eingelangten Antrag von **Frau Dr.ⁱⁿ A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer **Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes** beim **beruflichen Aufstieg** gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch die Verletzung des **Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch die **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), GZ GBK I/571/14, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. **Frau Dr.ⁱⁿ A ist nicht aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden.**
2. **Frau Dr.ⁱⁿ A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden.**
3. **Frau Dr.ⁱⁿ A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstel-

¹Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

lerin am 7. März 2017 sowie von Frau RAⁱⁿ Mag.^a B und Herrn RA Dr. C (als informierte VertreterInnen der Antragsgegnerin) vom 30. Jänner 2017. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr Dr. D, Herr Dr. E und Herr F am 30. Jänner 2017 sowie Herr G am 7. März 2017 befragt.

Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die im Verfahren vorgelegten Unterlagen, vor allem auf die nachstehenden:

Zustellnachweis der Mitteilung bezüglich des Gleichbehandlungsverfahrens an den Arbeitgeber (16. September 2014; 22:39 Uhr an Personalabteilung X); Fax vom 16. September 2014, 22:40 Uhr an Geschäftsführer Dr. D; Email-Empfangsbestätigung des Geschäftsführers Dr. D vom 16. September 2014, 23:28 Uhr (bezüglich des Schriftsatzes der Antragstellerin); Entlassung vom 17. September 2014; Anti-Corruption Approval Request Form ...; Job Summary Produkt „U“ – Ad Board Meeting Programm ...; Route Map Produkt „U“ – Ad Board Meeting Programm ...

Vorbringen

Im Antrag und in den nachfolgenden Ergänzungen wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit Februar 2007 bei der Firma X GmbH (Antragsgegnerin), derzeit als Unternehmensbereichsleiterin „V“ (Business Unit „V“), beschäftigt gewesen.

Die Antragstellerin sei vom Medical Director, Herrn Dr. E, seit Monaten trotz besseren Wissens als Frau und Bereichsleiterin „V“ wegen ihres Geschlechts im Arbeitsleben diskriminiert worden, insbesondere durch falsche Vorwürfe, die Antragstellerin hätte gegen das Arzneimittelgesetz verstoßen, was nicht der Wahrheit entspreche. Herr Dr. E habe am 27. Mai nach einer internen Telefonkonferenz mit dem europäischen Headquarter Y als neuer Eigentümer der Antragsgegnerin (mit Herrn H) in ... an den europäischen Compliance Manager, Herrn I (Firma Y), gemeldet, dass die Antragstellerin laufend gegen das österreichische Arzneimittelgesetz verstoße und angeblich auch gegen die Compliance Richtlinien. Dies werde der Antragstellerin nicht nur in der Firma in ... (*Anm.: Standort an dem die Antragstellerin tätig war*) vorgehalten, sondern es würden auch auf der Europa Ebene falsche und unrichtige Verstoßmeldungen gegen die Verhaltensrichtlinien behauptet. Tatsächlich habe sie nicht gegen die Verhaltensrichtlinien verstoßen. Am 28. Mai 2014, während eines Aufenthaltes bei einem internationalen ... Kongress, habe der österreichische Geschäftsführer, Herr Dr. D, ihr mittels E-Mail berichtet, dass der österreichische Medical Director eine Meldung betreffend einer Telefonkonferenz beim europäischen Compliance Officer, Herrn I, gemacht habe. Sie habe sofort Stellung nehmen müssen, was sie auch getan

habe. Es habe sich letztendlich herausgestellt, dass sie nicht gegen das österreichische Arzneimittelgesetz und auch nicht gegen für sie geltende interne Richtlinien verstoßen habe. Der Antragstellerin sei am 24. Juni 2014 per E-Mail verboten worden, einen Bericht zu schreiben, mit der Begründung, dass der europäische Compliance Officer eine Untersuchung einleiten werde. Am 10. September 2014 habe die Antragstellerin eine E-Mail-Vorladung nach zwei Monaten Pause erhalten, dass sie sich am 11. September 2014 um 11.00 Uhr bei einem externen Rechtsanwaltsbüro Z einfinden müsse. Der European Compliance Officer, Herr I, habe ihr zu diesem Termin keine Gründe genannt. Mehr noch habe er auf ihre Anfrage hin der Rechtsanwaltskanzlei Z untersagt den Vorladungsgrund zu nennen, so dass die Antragstellerin einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin zum Schutz mitnehmen hätte können. Vom European Compliance Officer, Herrn I, habe sie eine Arbeitsanweisung erhalten, dort pflichtgemäß erscheinen zu müssen, obwohl nur ihr Geschäftsführer ihr nach österreichischem Arbeitsrecht weisungsberechtigt sei und nicht der europäische Compliance Officer, Herr I. Eine Weisung von ihrem österreichischen Geschäftsführer, bei dieser Anwaltskanzlei zu erscheinen, habe die Antragstellerin nicht erhalten, er habe ihres Wissens nach davon auch nichts gewusst. Es sei ihr nicht gesagt worden, was gegen sie vorliege. Sie habe keinerlei strafbare oder verwaltungsstrafbare Handlungen begangen. Am 11. September 2014 um 11.00 Uhr sei die Antragstellerin im Beisein ihres Lebensgefährten, Herrn G, als Zeugen in der RA-Kanzlei Z erschienen. Sie sollte von 4 Juristen gleichzeitig in ein staatsanwaltschaftsähnliches Kreuzfeuer genommen werden. Es seien keine Beweise und schriftliche Belege der Vorhalte trotz mehrfacher Nachfrage ausgehändigt worden. Die Antragstellerin sei in ihrer Arbeitsumwelt und in ihrer Firma, sowie im Europäischen Konzern, wo sie bisher immer einen guten Leumund gehabt habe, durch dieses Fehlverhalten des österreichischen Medical Director, Herrn Dr. E, und das Fehlverhalten des Europäischen Compliance Officer, Herrn I, als Frau diskriminiert worden, in dem sie ohne Nennung von Gründen innerhalb von 24 Stunden zu einem externen Rechtsanwaltstribunal vor 4 Rechtsanwälten in ... an der RA-Kanzlei Z vorbestellt worden sei.

Ergänzend komme hinzu, dass sie durch die Antragsgegnerin als Frau in ihrem beruflichen Fortkommen diskriminiert worden sei.

Am 13. Mai 2014 sei der Antragstellerin vom europäischen Headquarter ihrer Muttergesellschaft Y ein beruflicher Aufstieg in Option gestellt worden, nämlich von Frau Dr.ⁱⁿ J, European „V“ Manager, und zwar die Position als Franchise Manager Europa für das ... Medikament „W“. Somit sei ihr die Option des beruflichen Aufstiegs in die Europazentrale des Y Konzerns angeboten worden. Nur 14 Tage später sei eine interne Telefonkonferenz bezüglich des ... Medikaments „W“ zwischen ihr als österreichische Bereichsleiterin V und dem damals tätigen Franchise Manager Europa des ... Medikaments „W“, Herrn H, anberaunt worden, an der auch Herr Dr. E teilgenom-

men habe. Dieser habe ihren angeblichen Verstoß gegen die internen Compliance Richtlinie gemeldet, obwohl dies nicht den Tatsachen entsprochen habe. Herr Dr. E habe damit ihres Erachtens ausschließlich ihre Person in Misskredit bei dem europäischen Headquarter bringen wollen, damit die Antragstellerin die Europaposition im Konzern nicht mehr angeboten bekomme.

Diese Attacken von Herrn Dr. E hätten im Mai 2014 schlussendlich dazu geführt, dass die ihr die in Option gestellte europäische Position als Franchise Manager Europa für Medikament „W“ immer nebulöser verschoben worden sei. Das firmeninterne falsche Untersuchungsverfahren habe schließlich zum völligen Erliegen dieser beruflichen Aufstiegsmöglichkeit geführt.

In weiterer Folge sei die Antragstellerin trotz Einleitung eines Verfahrens nach dem GlbG entlassen worden. Am 16. September 2014 sei nachweislich an die Arbeitgeberin, nämlich an den Geschäftsführer Herrn Dr. D und an die österreichische Personalstelle u.a., die Mitteilung über die Einschaltung der GBK per Fax ergangen. Trotz des Umstandes, dass gemäß § 13 GIBG auf eine Einschaltung zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen oder gekündigt werden dürfe (Benachteiligungsverbot), sei sie am 17. September 2014 um 12:00 Uhr ohne Nennung von Gründen fristlos entlassen worden. Dies könne durch einen neutralen Zeugen, Herrn G, den die Antragstellerin zur Entlassungskundmachung mitgenommen habe, belegt werden, insbesondere, dass ihr keinerlei Gründe für die fristlose Entlassung bekannt gemacht worden seien. Zum Zeitpunkt der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung sei der Geschäftsführer in vollem Kenntnisstand ihrer Beschwerde nach dem GIBG gewesen. Damit habe der Geschäftsführer nicht nur eine unbegründete fristlose Entlassung ausgesprochen, sondern eine in sich völlig verbotene fristlose Entlassung durchgeführt. Am 17. September 2014 sei um 14:00 Uhr der leitende Angestellte und Verkaufsleiter Generika, Herr F, fristlos entlassen worden. Im Laufe dieser Entlassung sei ihm jedoch, als Mann, - noch vor Verlassen des Geschäftsführer-Büros - eine Umwandlung der geplanten fristlosen Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung unter Wahrung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, Fortzahlung der Bezüge, Gewährung des nicht unbeachtlichen Bonus für 2014 (Gesamtjahr) und Nutzung des Firmenautos angetragen worden. Zudem sei dieser für die weiteren Monate bis zum Ausscheiden freigestellt worden.

Ihr als Frau sei nicht die Umwandlung der fristlosen Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung gewährt worden. Der Antragstellerin sei noch am selben Tag die Abgabe des Dienstfahrzeuges vom Geschäftsführer unter Beisein ihres Zeugen abverlangt worden. Die Abverlangung sämtlicher Arbeitsutensilien sei bei offener Bürotür hörbar für alle anwesenden Mitarbeiter erfolgt. Auch dies stelle eine massive Diskriminierung ihrer Person dar.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin vom 26. Jänner 2015 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei am 1. Februar 2007 ein Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin eingegangen. Seit 2011 sei die Antragstellerin als Head of BU „V“ tätig gewesen. In dieser Position sei sie für Marketing und Vertrieb der ... Sparte des Y-Konzerns (zu dem die Antragsgegnerin gehöre) im Krankenhausbereich in Österreich endverantwortlich gewesen. Die Antragstellerin verfügte über ein eigenes Budget in Höhe von circa Euro ... Mio jährlich. Über dieses Budget habe sie - innerhalb der Unternehmensrichtlinien - selbständig verfügen können. Zudem habe sie ein Team von sechs DienstnehmerInnen geleitet. Die Antragstellerin sei zudem Mitglied des Management Team der Antragsgegnerin, dem damals neben den beiden handelsrechtlichen Geschäftsführern u. a. auch Herr F (Head of BU „T“) angehört habe. Das Dienstverhältnis habe am 17. September 2014 durch fristlose Entlassung geendet. Jedenfalls ab 20. November 2013 habe die Antragstellerin begonnen, ÄrztInnen aus dem Bereich „V“ zu einer sogenannten "Ad-Board"-Veranstaltung der Antragsgegnerin für das Produkt „U“ ... am ... Februar 2014 einzuladen. Als Advisory Board ("Ad-Board") werde im Pharma-Bereich eine Veranstaltung verstanden, bei der ExpertInnen aus einem medizinischen Fachbereich einem Pharmaunternehmen für ein bestimmtes Produkt spezifische Informationen aus der medizinischen Praxis zur Verfügung stellen. Es komme zu einem fachlichen Austausch zwischen dem Pharmaunternehmen und den teilnehmenden ÄrztInnen über ein vom Pharmaunternehmen vertriebenes Produkt. Dieser fachliche Informationsaustausch unterscheide ein Ad-Board von sonstigen Marketingveranstaltungen. Für den im Rahmen eines Ad-Board zur Verfügung gestellten fachlichen Input erhalten die Ärzte ein entsprechendes Honorar aufgrund eines gesondert zwischen dem Pharmaunternehmen und den ÄrztInnen geschlossenen Vertrages. Da die von der Antragstellerin für die Veranstaltung am ... Februar 2014 eingeladenen ÄrztInnen allesamt in einem Beschäftigungsverhältnis zu einer Universitätsklinik oder einem öffentlichen Krankenhaus gestanden seien, seien diese ÄrztInnen als Amtsträger im Sinne des § 74 StGB zu qualifizieren. Da die Einladung und der Abschluss von Vereinbarungen durch Pharmaunternehmen mit Ärzten/innen und insbesondere mit Amtsträgern rechtlich heikel sei und (in Österreich) den Bestimmungen des Arzneimittelgesetzes, dem Ärztegesetz und dem Strafgesetzbuch entsprechen müssen, unterliegen solche Interaktionen mit ÄrztInnen im Y-Konzern zwingend einer vorherigen Compliance-Prüfung. Daher hätte die Antragstellerin vorher diese Veranstaltung bewilligen lassen müssen. Diese Bewilligung sei ihr von Herrn E – in seiner Funktion als Compliance Office – nicht erteilt worden. Diese Vorgänge seien aller-

dings erst im Nachhinein anlässlich einer Compliance Untersuchung des Y-Konzerns bei der Antragsgegnerin bekannt geworden. Daraufhin habe man die Antragstellerin am 11.9.2014 über den vorliegenden Verdacht informieren wollen und sie zu ihrer Sicht des Sachverhalts befragen. Dies sollte - in ihrem Interesse - außerhalb ihres Arbeitsplatzes und ohne Kenntnis ihrer MitarbeiterInnen auf "neutralem Boden" stattfinden, weshalb man sich für die Kanzleiräumlichkeiten der Rechtsvertreterin der Antragsgegnerin entschieden habe. Tatsächlich sei es den anwesenden RechtsvertreterInnen und dem Mitarbeiter der Compliance Abteilung von Y ... nicht möglich gewesen, der Antragstellerin den vorliegenden Sachverhalt zu schildern oder auch nur eine einzige Frage zu stellen, weil die Antragstellerin und Herr G als ihr Zeuge circa 20 Minuten ununterbrochen aufgebracht gesprochen hätten, ehe sie die Kanzlei - ohne sich jemals zu setzen oder die anwesenden Personen zu begrüßen - verließen.

Nachdem die Verdachtsmomente - ohne Mithilfe der Antragstellerin - weiter nachgeprüft worden sei und sich der Verdacht erhärtet habe, habe die Antragsgegnerin aufgrund des ganz bewussten Außerachtlassens der internen Genehmigungsprozesse am 17. September 2014 die fristlose Entlassung der Antragstellerin ausgesprochen. Herr K, Senior Vice-President Human Resources Y, also dem höchsten Personalverantwortlichen für Europa im Y Konzern, der Antragstellerin die Gründe für ihre Entlassung in einem Telefonat am 22. September 2014 erklärt. Diese Gründe seien daher der Antragstellerin - trotz gegenteiliger Behauptungen - durchaus bewusst gewesen. Diese sei aus schwerwiegenden und alleine von ihr verschuldeten Gründen von der Antragsgegnerin entlassen worden.

Das Geschlecht der Antragstellerin und insbesondere auch ihr Antrag bei der GBK hätten bei der Entscheidung über ihre Entlassung nicht die geringste Rolle gespielt und würden sohin als Motiv für ihre Entlassung jedenfalls ausscheiden.

Dies ergebe sich nicht zuletzt aus dem zeitlichen Zusammenhang:

Selbst nach den von der Antragstellerin vorgelegten Beilagen habe diese die Antragsgegnerin erstmals über ihren Antrag bei der GBK am 16. September 2014 um 22:40 Uhr per Fax informiert. (Wobei ohnehin die Zustellung durch die GBK vorgesehen und maßgeblich sei, welche erst am 15. Dezember 2014 stattgefunden habe.)

Die Geschäftsführung der Antragsgegnerin habe sohin erst am 17. September 2014 in der Früh vom Antrag erfahren können. Die Entlassung der Antragstellerin habe allerdings bereits am 17. September 2014 um 12 Uhr stattgefunden, nachdem der Termin mit der Antragstellerin am 17. September 2014 bereits um 8:30 Uhr in der Früh vereinbart worden sei. Schon aus der zeitlichen Abfolge des Geschehens sei sohin klar ersichtlich, dass der von der Antragstellerin bei der GBK eingebrachte Antrag nicht der Grund für ihre Entlassung gewesen sein könne. Es wäre nämlich völlig unrealistisch, dass die Geschäftsführung der Antragsgegnerin in der Früh das Fax der Antragstellerin vorgefunden habe und sodann - ohne vorherige Konsultierung mit der für

Österreich zuständigen HR Abteilung in ..., der konzernintern auch für Österreich zuständigen ... Geschäftsführung und/oder eines österreichischen Rechtsanwalts (!) - sich spontan entschlossen habe, einen Termin mit der Antragstellerin für zu Mittag zu vereinbaren, um dort dann ihre Entlassung auszusprechen. Vielmehr sei es so, dass der Terminvereinbarung am 17. September 2014 um 8:30 Uhr freilich interne Entscheidungsprozesse bei der Antragsgegnerin vorausgegangen seien, die schon am 16. September 2014 - und zwar vor dem spätnächtlichen Telefax der Antragstellerin - abgeschlossen gewesen seien.

In diesem Zusammenhang falle zudem auf, dass bisher nicht dargelegt worden sei, worin genau die Antragstellerin in ihrem Vorbringen die geschlechtsbezogene Diskriminierung erblicke.

Soweit die Antragstellerin auf den ehemaligen Dienstnehmer F verweise, sei dem entgegenzuhalten, dass (i) es sich dabei um einen gänzlich anderen Sachverhalt gehandelt habe und (ii) eine Umwandlung der ausgesprochenen Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses bei der Antragstellerin schon allein deshalb nicht in Frage gekommen sei, weil die Antragstellerin bis heute kategorisch ihre Wiedereinstellung fordere.

Soweit die Antragstellerin behaupte, es seien ihr nach Ausspruch der Entlassung am 17. September 2014 bei offener Bürotüre hörbar für alle anwesenden MitarbeiterInnen sämtliche Arbeitsutensilien abverlangt worden, was "eine massive Diskriminierung ihrer Person darstelle", so ist dem Folgendes zu entgegnen:

Das Entlassungsgespräch habe im Arbeitszimmer des Geschäftsführers stattgefunden. Es sollte in ruhiger Atmosphäre erfolgen. Die Antragstellerin sei jedoch gemeinsam mit Herrn G erschienen, der den Geschäftsführer zunächst gar nicht zu Wort kommen lassen habe wollen, durchgehend in Stehsätzen gesprochen und handschriftliche "Protokolle" angefertigt habe. Als die Antragstellerin um die Aushändigung (lediglich) des Notebook und des Mobiltelefons ersucht worden sei, habe sie vom Geschäftsführer, dem Vertreter der Rechtsvertreterin der Antragsgegnerin sowie von der von ihr zwischenzeitig beigezogenen Betriebsrätin verlangt, sie aus dem Zimmer, über den Gang an Arbeitszimmern von KollegInnen vorbei in ihr Arbeitszimmer zu begleiten. "Hörbar", wie die Antragstellerin gemeint habe, sei dabei alleine sie und Herr G gewesen, die in dieser ohnehin unangenehmen Situation zynisch und laut geworden seien.

Wie bereits dargelegt, habe im Sommer 2014 eine Compliance Untersuchung des Y-Konzerns bei der Antragsgegnerin stattgefunden. Dabei seien einerseits Verdachtsmomente gegen die Antragstellerin hervorgekommen und andererseits Verdachtsmomente gegen zwei weitere DienstnehmerInnen der Antragsgegnerin, nämlich die von der Antragstellerin erwähnten Personen, Frau L und Herr F. Die Verdachtsmomente gegen Frau L und Herrn F hätten jedoch einen gänzlich anderen Sachverhalt als jenen

der Antragstellerin betroffen. Diese Compliance Untersuchungen seien auf höchster Ebene des Y-Konzerns koordiniert und von der rechtsfreundlichen Vertretung begleitet worden. Die Antragsgegnerin habe keine arbeitsrechtlichen Schritte gegen langjährige DienstnehmerInnen "auf Verdacht" setzen wollen, ohne zuvor den Betroffenen Gelegenheit gegeben zu haben, in einem persönlichen Gespräch ihre Sicht der Dinge darzulegen. Daher habe der Konzern-Compliance Officer für Europa, Herr I, in Abstimmung mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin die drei DienstnehmerInnen gebeten, sich am 11. September 2014 um 11:00 Uhr in der Besprechungszone der rechtsfreundlichen Vertretung einzufinden. Der Ort sei - im Interesse der Betroffenen - bewusst deshalb gewählt, um diese Gespräche nicht in den Büroräumlichkeiten der Antragsgegnerin und sohin nicht im Umfeld der ArbeitskollegInnen führen zu müssen. Entgegen den unwahren Behauptungen der Antragstellerin hätten die Gespräche in keiner Weise den Charakter eines "Kreuzverhörs" gehabt: Allen drei DienstnehmerInnen sei bei diesem Termin der Zweck des Gesprächs dargelegt worden. Ebenso seien sie zu Beginn darauf hingewiesen worden, dass sie Fragen nicht beantworten müssten und die Besprechung jederzeit abbrechen und verlassen könnten. Ihnen sei auch Gelegenheit gegeben worden, eine rechtsfreundliche Vertretung beizuziehen (Frau L und Herr F seien mit einem Mitglied des Betriebsrats erschienen, der letztlich sehr kooperativ an den Gesprächen mitgewirkt habe). Die Gespräche seien durch Pausen unterbrochen worden und hätten nicht die Länge eines Arbeitstags überschritten. Niemand sei "festgehalten" worden, wie die Antragstellerin unterstellt habe. Die Gespräche mit Frau L und Herrn F seien schriftlich protokolliert worden, wobei sie Gelegenheit gehabt hätten, den Protokollentwurf mehrfach durchzulesen und gemeinsam mit dem Betriebsratsmitglied zu korrigieren. Die Antragstellerin habe diese Besprechung allerdings vor Beginn der Gespräche verlassen. Es sei nicht einmal möglich gewesen, ihr den vorgelegenen Sachverhalt und den Zweck des Gesprächs zu schildern, weil sie und Herr G circa 20 Minuten ununterbrochen aufgebracht gesprochen hätten, ehe sie die Kanzlei verlassen hätten. Der Vorwurf, man habe ihr den Zweck des Gesprächs nicht erklärt, sei daher absurd, weil die Antragstellerin nicht einmal zugelassen habe, dass man ihr den Sachverhalt schildere. Zu einer Befragung der Antragstellerin sei es nicht einmal ansatzweise gekommen.

Zur behaupteten Diskriminierung der Antragstellerin im beruflichen Fortkommen sei folgendes festzuhalten:

Richtig sei, dass Y im Mai 2014 erwogen habe, der Antragstellerin die Position des Franchise Manager Europa für das ... Medikament „W“ anzubieten. Damit wäre ein Wechsel des Dienstortes nach ... verbunden und erforderlich gewesen. Was die Antragstellerin freilich geflissentlich verschwiegen habe, ist der Umstand, dass sie diese Position gar nicht übernehmen und Österreich nicht verlassen habe wollen. Allein deshalb gehe ihr Vorwurf, "aufgrund ihres Geschlechts eine Frau zu sein" im Sinne

des § 3 Z 5 GIBG diskriminiert worden zu sein, völlig ins Leere. Dass Y letztlich von der Erwägung wieder Abstand genommen habe, der Antragstellerin diese Position anzubieten, habe andere Gründe gehabt, nämlich das nachfolgende Verhalten der Antragstellerin, ihre Unberechenbarkeit sowie schließlich die zutage kommenden Verdachtsmomente.

Wie die obigen Ausführungen zeigen würden, sei die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden - weder von der Antragsgegnerin, noch von den anderen Organen bzw. MitarbeiterInnen, noch vom Y Konzern.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 5 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, dass diese durch die vorgenommenen Untersuchung der Compliance Vorwürfe gegen sie, den ihr zunächst angebotenen Posten Franchise Manager Europa für das ... Medikament „W“ nicht erhalten habe, ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Im Ermittlungsverfahren konnte vom Senat I GBK trotz mehrfachen Nachfragens bei der Antragstellerin nicht festgestellt werden, worin die von ihr behauptete Geschlechtsdiskriminierung liegen würde. Eine weitere Konkretisierung wurde von der Antragstellerin nicht vorgebracht. Laut den Angaben der Antragstellerin im Ermittlungsverfahren gab es für diesen Posten auch andere weibliche Bewerberinnen. Die Antragstellerin gab diesbezüglich in der Befragung an, dass sie den Posten gerne gemacht hätte, andererseits sprach sie selbst davon, dass dieser Posten einen beruflichen Rückschritt für sie bedeutet hätte. In Österreich sei sie Abteilungsleiterin mit einem Team, bei diesem Posten hätte sie als Franchise Managerin gearbeitet.

Da die Antragsgegnerin ihr diesem Posten auch nicht weiter angeboten hat, weil eine

Untersuchung wegen Compliance Vorwürfen geführt wurde, ist aus der Sicht des Senates I GBK kein Zusammenhang mit dem Geschlecht der Antragstellerin zu sehen.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** beim **beruflichen Aufstieg** gemäß § 3 Z 5 GIBG vor.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im vorliegenden Fall wurde die Antragstellerin im Zuge der gegen sie erhobenen Compliance Vorwürfe und der durchgeführten Untersuchung dieser Angelegenheit entlassen. Der Vorwurf der Antragstellerin, dass beim Herrn F, der von Compliance Vorwürfe betroffen gewesen sei, die ausgesprochene Entlassung in eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses umgewandelt worden sei. Der Antragstellerin sei diese Möglichkeit nicht eingeräumt worden. Nach ihrer Entlassung habe sie zum AMS gehen müssen und 6 Monate gebraucht, um einen neuen Job zu finden. Das sei nicht einfach gewesen. In der Befragung gab die Antragstellerin an, dass sie mittlerweile in einem anderen Pharmaunternehmen die gleich hohe Position wie bei der Antragsgegnerin bekleide, zwischenzeitlich sei sie sogar Geschäftsführerin dieses Unternehmens gewesen.

Festzuhalten ist, dass sowohl die Antragstellerin als auch Herr F gleich schlecht bei diesem Termin in der rechtsfreundlichen Vertretung behandelt worden sind. Auch aus der Sicht des erkennenden Senates war diese Vorgangsweise, so wie dies von Herrn F in der Befragung bestätigt worden ist, menschenunwürdig und hatte sehr wohl etwas Tribunalhaftes. Dass die Antragsgegnerin mit Herrn F nach der Entlassung eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart hat, führte dennoch nicht zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Antragsgegnerin. Herr F hat sich im Gegensatz zur Antragstellerin der Befragung gestellt und ist nicht, wie Antragstellerin vom Termin weggegangen. Die befragten Auskunftspersonen der antragsgegnerischen Seite haben nachvollziehbar dargestellt, dass sein Verbleiben im Unternehmen für eine ordentliche Übergabe erforderlich war und er sich kooperativ verhalten habe. Bei der Antragstellerin war dies möglich. Die Antragstellerin hat selbst vorgebracht, dass sie sich der weiteren Compliance Untersuchung entzogen hat und es auch zu keiner Übergabe der bisherigen Arbeit erfolgt ist. Eine Beendigungsdiskriminierung konnte nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens durch den Senat I der GBK nicht festgestellt werden.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

gemäß § 3 Z 7 GIBG vor.

Gemäß § 13 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein/e ArbeitnehmerIn durch den/die ArbeitgeberIn nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. (...)

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbot es ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene ArbeitnehmerInnen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre ArbeitgeberInnen wenden.² Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.³

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.⁴

Die Antragstellerin verwies auf den zeitlichen Zusammenhang zwischen ihrem Fax an die Antragsgegnerin, in dem dieser der eingebrachte Antrag an die GBK bekannt gegeben wurde, bzw. der erfolgten Entlassung als Reaktion auf ihre gesetzten rechtlichen Schritte gegen die Antragsgegnerin.

Diesem Vorwurf konnte nach Durchführung des Verfahrens durch den Senat I der GBK nicht gefolgt werden.

Das Fax ist bei der Antragsgegnerin nachweislich in der Nacht eingelangt. Die Argumente der Antragsgegnerin, wonach in einem Unternehmen wie dem der Antragsgegnerin Entlassungen nicht aufgrund einer ad hoc Entscheidung eines/r Mitarbeiters/in erfolgen können, sind für den Senat I der GBK nachvollziehbar und in sich schlüssig. Es war nach Ansicht des Senates jedenfalls auch zu wenig Zeit für die Antragsgegnerin vorhanden, um als Reaktion auf den Antrag an die GBK den Beschluss zu fassen, die Antragstellerin zu entlassen.

Abschließend ist fest zuhalten, dass bei dem Termin, in der die Entlassung ausgesprochen worden sei, wie aus den vorgelegten Unterlagen ersichtlich, dass in der E-Mail

² Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 13 Rz 7.

³ Vgl. ebd. § 13 Rz 33.

⁴ Vgl. ebd. § 13 Rz 9.

Verkehr zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin der Verweis der gegnerischen Seite, beim nochmaligen Termin, einen Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin mit zu nehmen sowie der Compliance Hinweis zu entnehmen war. Die Antragstellerin wurde vorab durchaus über den anstehenden Termin entsprechend aufgeklärt.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** vor.

Wien, 7. März 2017

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senats I der GBK